THE CANADIAN JOBS STRATEGY

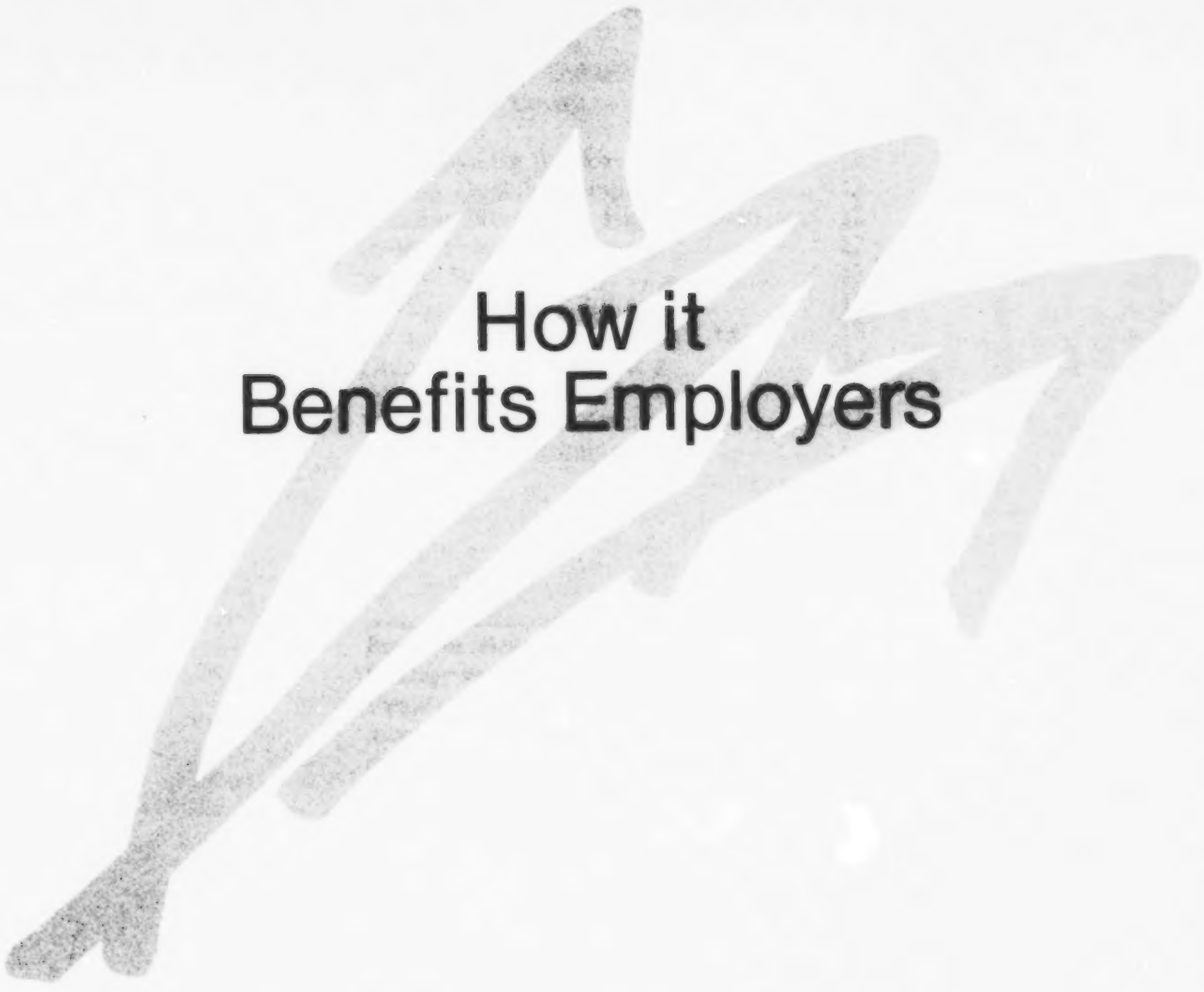
...working opportunities for people

How it Benefits Employers

Canada

86-04057/

Employment and Immigration Canada
Emploi et Immigration Canada



How it Benefits Employers

WH-3-542 November 85

Additional Assistance

Employers have a special source of assistance within the Commission's National Headquarters in the person of the Commissioner representing Employers. The Commissioner's office is always willing to assist with your questions and concerns.

Please call (819) 994-6115 or 994-6202

© Minister of Supply and Services Canada 1985
Cat. No. MP32-17/29-1985
ISBN 0-662-54129-4

Table of Contents

Introduction 6

The Canadian Jobs Strategy 7
- Skill Investment 7
- Skill Shortages 8
- Innovations 8
- Job Entry 9
- Job Development 10
- Community Futures 11
- Local Advisory Councils 11
- Employment Equity 11

The Employment Service 12
- Finding Qualified Employees 12
- Locating Workers in High Demand ... 12
- Hiring Foreign Workers 12
- Special Workers 13
- Services for Small Business 13
- Getting the Most from Your CEC 13
- Human Resource Planning 14
- Work Sharing 14
- The Advantages of Cooperation 14
- Unemployment Insurance and Employers 15

Program elements in the Canadian Jobs Strategy vary in each province and territory. Please check with your local Canada Employment Centre for details of which programs are available in your province or territory.

Introduction

Working Together

We're changing to serve Canada's labour market better. New programs through the multi-billion dollar Canadian Jobs Strategy, and a revitalized network of Canada Employment Centres, ensure a higher level of service and greater sensitivity to your requirements as an employer.

The new outlook on our part takes into account the economic and social realities of this era. No government can expect to be all things to all people. The basic responsibilities for creating jobs and developing business opportunities rest with the private sector.

The government's role is to supplement the efforts of individuals and businesses where social and economic goals cannot be attained without government support. To achieve a vibrant economy, business and government must work together.

So there are places where the government can — and must — be involved. The Canadian Jobs Strategy addresses the needs of individuals and groups who are severely affected by special employment problems.

The cost of denied or restricted opportunities for these Canadians is immense and the government has taken action to help through new programs.

Yet you will find they are designed to fit in with the realities of your business operation: small businesses especially will appreciate the newly streamlined level of service in our Canada Employment Centres through our Small Business Initiative.

Take a look through this brochure, then call us. We'll provide you with more detailed information on how we can be at your service.

The Canadian Jobs Strategy

The government has replaced former training and job creation programs with a six-point Canadian Jobs Strategy. The programs have been created to meet immediate needs of employers and workers. They address specific problems, with assistance to those who need help urgently.

Skill Investment helps workers before they lose their jobs because of technological or economic change. It coordinates the efforts of employers and workers to give people a chance to learn new skills before they are laid off, or their existing skills become redundant. It has special features that make it practical for small businesses and self-employed individuals to participate.

Skill Shortages acknowledges that, even in times of high unemployment, some skills are in short supply. This program allows employers to hire and train workers to meet their firms' skill needs.

Innovations encourages just that — new ideas and innovations. It encourages dynamism, new ways of tackling labour-management problems, and creativity. The doors are open for fresh thinking.

Job Entry helps new entrants to the labour force, especially school drop-outs or women re-entering the labour force after a long absence, to get established. It provides help for workers to find that "first job" — and for employers takes some of the risk out of the hiring process.

Job Development offers assistance to long-term unemployed individuals who need special assistance to get back to work. The program's goal is to get away from short-term "make-work" projects — instead, providing workers with lasting skills to ensure permanent employment.

Community Futures is designed for areas, especially single-industry communities, hard hit by economic downturns. It offers a wide-ranging package of incentives and benefits for both businesses and workers.

Each of the new programs takes into account the special circumstances of women, Native people, disabled individuals, and members of visible minority groups. Projects with **Employment Equity** measures, providing opportunities to members of these designated groups, will receive priority attention.

A Revitalized Employment Service

We've taken a close look at the operations of our network of 450 Canada Employment Centres to improve the level of service to both workers and employers. We've been able to cut our paperwork load — leaving time to give more effective, personalized service to you.

One major feature of the revitalization is the **Small Business Initiative**. A Small Business Co-ordinator at each CEC is available to answer all your questions about our programs or services. The co-ordinator will work with individual employers, as well as with associations or groups of local businesses.

The improvements to the employment service ensure that you will be able to take fullest advantage of the new (and established) programs with the minimum of red tape and inconvenience. As a result, we leave you responsibility for such employment concerns that are best handled on your own, such as hiring and training workers who do not really require special government assistance. We want to help your business thrive: but our objective is to provide assistance that benefits society and the economy as a whole.

Our services are designed for specific situations and groups of people. Scan this publication and learn if any of the programs and services described here could benefit you. Then call or write to us. We'll be glad to answer your questions.

The Canadian Jobs Strategy:

Skill Investment

Keeping up to date

These times of rapid technological and economic change threaten job security. Both workers and businesses need to be able to adapt quickly — to learn new skills, such as computer-assisted design applications or robotics engineering, and reach out for new markets. To ensure flexibility, there are various training support options. There is the small business training option, the extended training leave option and the training trust fund option. Depending on the option, training may be on-the-job, off-the-job or a mix of both — whatever is needed for your employees to acquire new skills.

The Extended Training Leave Option

Under this option, you may permit your employees to take leave from work to upgrade their skills. Take some time to draw up a human resource plan, projecting your anticipated occupational skills requirements. Then you may wish to talk with your employees, local training institutions and your Canada Employment Centre. Extended Training Leave could be an especially valuable tool if you wish to avoid layoffs during a period of labour market adjustment. CEIC will provide a subsidy of 50 per cent of the wages an employee is to receive during training leave up to a maximum of one-third of the employee's regular wages. In addition 50 per cent of eligible course fees are subsidized. The Extended Training Leave could also be useful to motivate workers by providing them with new challenges and a constructive "break" from their current tasks. Finally, for your business, it could offer you a way to prepare for the future at minimum expense and inconvenience.

An Option for small business

If you employ fewer than 100 employees you may be interested in the small business training option. It provides incentives for employers or self-employed persons to undertake training to keep their operations competitive. Employers are reimbursed 60 per cent of the workers' wages during off-the-job training and 25 per cent during on-the-job training, to a maximum of $350 a week. Direct training course costs may also be reimbursed at 100 per cent for the first $30 a day and 50 per cent of any costs exceeding this amount.

Saving for the future

The Training Trust Fund option helps employers, employee associations and unions to establish a fund to pay for members' future training and skill development. The government will contribute 50 per cent of the contributions made by participants, up to $200,000, for the first year and in each of the second and third years, 33-1/3 per cent up to $100,000.

Each of the options has specific requirements. However, the general eligibility criteria are that participants must be currently employed or self-employed and their jobs must be considered sensitive to technological and market changes.

Skill Shortages

Training On and Off The Job

The CEIC is ready to help employers pay the costs of training workers in jobs where skills are in short supply. These occupations are designated on a regional and national level. Check with your CEC to find out which occupations qualify.

Employers can organize training programs combining on-the-job practical experience, and off-the-job training in community colleges and vocational institutions.

Wage and Training Cost Reimbursements

For the on-the-job portion, you will receive a reimbursement of 25 per cent of the worker's wages, up to a maximum $350 per week. While your employee is training off-the-job, the reimbursement increases to 60 per cent of the wages, also to a maximum of $350 per week. The CEIC will also reimburse all direct training costs up to $30 a day and 50 per cent of the remaining costs. Small businesses may find it practical to cooperate with each other in designing training programs suitable for their area.

Other financial assistance may be available for direct training costs for expert assistance in developing training plans, finding training personnel and material, monitoring training and evaluating trainees' performance. As much as $10,000 may be available to provide facilities and equipment for disabled individuals.

Employers eligible for financial support are those in the private sector, voluntary and non-profit organizations. It should be noted that for the first time, self-employed workers involved in commercial or professional activities may apply for financial assistance. Trainees can be any individual who has the capacity to be trained in designated occupations.

Training may range from three weeks to three years for full-time training, and 80 hours to three years for part-time training.

Innovations

The federal government has set aside funds for a national program to promote new ideas and innovations in the labour market. Proposals for pilot and demonstration projects are invited from employers who wish to test solutions to the problems of unemployment or inadequate training and who perceive opportunities to help make better use of Canada's work force potential.

Ideas: The Sky's The Limit

Unlike traditional government programs, participation in the Innovations program is achieved by creativity rather than meeting narrow eligibility criteria. Of course, project ideas need to be outlined in some detail, providing a rationale for the activity. Initiatives supported by the Innovations program must offer something new and different, aimed at generating real and lasting changes in the labour market. For example, a research institute

could design a miniature computer to assist deaf persons to enhance their skills and positions in the work place.

Funding arrangements are flexible, with no fixed limits to the amount of support which will be provided. Approved projects will usually be supported on a cost-shared basis, although full funding may be available under exceptional circumstances. Projects lasting longer than one year may be approved in principle, but funding will be subject to an annual review.

There are no application forms or deadlines for applying. If you have an idea you would like to develop, the first step is to prepare a brief outline (one or two pages) of your proposal. If the outline is approved, you will be asked to develop your proposal in more detail.

For more information, ask your CEC manager for the name of the appropriate Innovations program official.

Job Entry

Overcoming the barriers

The competition for jobs gets tougher every day. Employers demand workers with high levels of skills and training. Employees, especially young people, often do not have a track record of practical, relevant experience in the work place. Job Entry addresses the needs of young people and women who may have difficulties making the transition to the labour market, and ensures that employers' present and future skill needs are met. In this way, both the business community and the potential work force benefit.

Cooperative Education – a Practical Option

Various secondary schools and post-secondary institutions are setting up cooperative education programs, in which studies are combined with practical work experience offered by employers.

The students put their learning to work, and are able to take practical experience back to their classrooms. Employers benefit by being able to "try out" new employees, finding the best candidates for permanent jobs.

To participate in a Cooperative Education option, check with your CEC or local educational institutions. Direct CEIC assistance for this program is provided to the school boards or educational institutions rather than to individuals or students.

The Entry Option

Unemployment is a serious problem for young people who have not graduated from post-secondary institutions. The Entry option combines classroom-like training and practical work experience. Employers can participate in two cost-effective ways — as Coordinators or Training Place Hosts.

Coordinators design training plans that set out specific and measurable objectives for participants. The plan should include provisions for a review and evaluation of participants' skills, an orientation to the labour market, basic and generic skills training, integrated on and off-site training and experience, job search techniques, and on-going support, advice and counselling.

Training Place Hosts provide the on-site training. While on-site, participants do not receive wages as they are not employees; however, training allowances or Unemployment Insurance benefits are provided by the CEIC. Participants must not displace regular workers. When the Training Place Host's site is unionized, union approval is required before the training can commence.

The Re-entry Option

Re-entry is designed for women who have been out of the labour force for three years or more while primarily engaged in homemaking activities.

Most of the criteria for the Re-entry option are similar to those for Entry; employers can participate either as Coordinators or Training Place

Hosts. However, Coordinators must be knowledgeable and experienced in the development and delivery of employment programs that meet the learning needs of women.

An Option for students

Future summer programming will provide students with training and work experience related to their projected career paths. This career-related work experience will be provided through short-term employment with private sector, municipal and non-profit employers.

The Advantages to Employers

Both the Entry and Re-entry options provide advantages to employers.

As Coordinators, employers can ensure that training programs match the needs of the participants to the needs of the local labour market.

Coordinators can be businesses or labour organizations, individuals, private educational institutions, non-profit organizations, governments at all levels and *ad hoc* groups established for the purpose of acting as a coordinator.

Coordinators will be paid up to $350 for each position in a project they have developed. For implementing and monitoring the project, they will receive an additional $100 per position each fiscal quarter, to a maximum of $400.

Costs for off-site training will be reimbursed up to a daily maximum average of $40 and an overall maximum of $2,600 (Entry) and $3,600 (Re-entry) per position. Coordinators will also be reimbursed up to $250 per participant for costs incurred to help meet health, safety and occupational requirements during a project.

As Training Place Hosts, employers can participate in training potential employees and can assess candidates for permanent employment.

Eligible Training Place Hosts are businesses, organizations, individuals, federal departments, agencies, institutions, crown corporations, provincial/territorial and municipal departments, agencies and institutions. Hosts should have been in business in Canada for at least one year. Training Place Hosts may also act as Coordinators.

Proposals that offer the opportunity for long-term employment will receive priority attention.

Job Development

A New Approach

Former job creation programs administered by the federal government often failed to help long-term unemployed workers find permanent employment. The new approach combines training and skill development with practical work experience — and is designed to be especially useful for smaller businesses which create the majority of Canada's new jobs.

Employers have two options: they may sponsor projects which create additional training and job opportunities or they may hire and train individuals who, in addition to long-term unemployment, face additional barriers to employment.

The program will vary from region to region, depending on provincial or territorial government participation. Your Canada Employment Centre will have information about the specific eligibility requirements and provisions in your area.

Training and Work Experience

Employers are encouraged to develop proposals that combine training and practical experience. For example, a restaurant owner could train and provide on-the-job experience in food preparation to workers. The training period may be either on-the-job or in an educational institution, such as a community college.

Workers hired for the project are referred by the CEC. As a rule, they will have been unemployed for 24 of the last 30 weeks. The project, of course, must not displace existing paid or volunteer workers — new real jobs must be created.

Financial Reimbursements

Reimbursements for employers vary from region to region. Depending on the type of Job Development proposal, the following costs may

also be reimbursed, in whole or in part, by the program.

- wages;
- wages for a project manager;
- wages for core staff required by projects providing assistance to the severely employment-disadvantaged;
- Workers' Compensation Insurance;
- other costs which would include such items as employee benefits, equipment rental, materials and supplies;
- training costs which would include such items as instructor fees, course purchase and rental of training aids;
- costs associated with the development of training courses specific to the project (application for such costs must first be discussed with EDB);
- special contributions to assist with the modification of equipment or of buildings to permit the hiring of disabled persons;
- capital costs including consulting fees for projects assisting the severely employment-disadvantaged only.

Proposals may be submitted by businesses, individuals, labour groups, voluntary organizations, school boards or municipalities. Participation is not limited to large organizations. Application kits can be obtained from your Canada Employment Centre or Employment Development Branch office.

Community Futures

Some communities are especially hard-hit by economic circumstances. The CEIC, in cooperation with the Federal Department of Regional Industrial Expansion, is developing a package of special programs and services to help these communities. Community Futures programming will assist community business leaders to work with local government and labour leaders to develop new business activities as well as help preserve jobs at existing firms.

Local Advisory Councils

Local Advisory Councils are being organized to bring together representatives of business, labour, government, special interest and target group organizations and educational institutions. The councils can look at local labour market problems — and suggest solutions such as more effective use of government programs, or improved coordination of training at local post-secondary institutions. Your CEC manager can provide you with more information.

Employment Equity

The principle of employment equity is an essential part of the Canadian Jobs Strategy and is included in all its programs. This allows for equal access to training and employment opportunities for four designated groups, women, Native people, persons with disabilities and visible minority groups.

The new programs have been specifically designed to ensure that target group members will benefit from them by providing a greater share

of employment opportunities than there has ever been before.

A new allowance structure and increased financial support permits individuals to take the training they need.

For the first time, employers who require special or structural changes to the workplace, to hire disabled persons, will receive up to $10,000 to defray costs.

Goals will be established for fair participation by each target group in each program. Regional variations will reflect the diversity of labour markets across the country.

The Employment Service:

Finding Qualified Employees

Most employers think of their Canada Employment Centre as a place to find potential workers. However, the CEC goes beyond filling routine requests for employees. Each centre gears its services to suit the needs of local employers, especially smaller businesses.

Routine requests for referrals of workers are handled quickly, usually by telephone. Counsellors take down information about the kind of employee required, and post the details for job seekers. Prospective employees do not find out the name of any employer until they are screened by a counsellor for suitability. The workers then call you to arrange an appointment for an interview. You can set out the screening criteria and, of course, make the final decision about who to hire.

Locating Workers in High Demand

Most requests for worker referrals can be filled quickly, occasionally within hours. Some requests take more time to fill. Perhaps the workers you wish to hire are in high demand, and as a result you may have to consider offering higher wages to attract qualified candidates. Maybe the mix of qualifications you require is unusual. In these situations, CEC counsellors can provide information about local wage rates in various occupations or suggest more common combinations of skills that may still meet your job requirements. The counsellors can also tell you about minimum wage laws and current human rights legislation*.

Sometimes, during periods of economic expansion or because the skill required is specialized, workers are not available locally. In some metropolitan areas, your job order will be transmitted by computer to all CECs in the area. If this is not enough, the employment opportunity can be listed on the CEIC's National Job Bank, a computerized system that makes your vacancy known to job seekers in every region of the country. We're here to work with you to get the workers you need as quickly as possible.

Hiring Foreign Workers

In exceptional circumstances, the right worker can't be found in Canada. In these cases, a foreign worker could be hired on a temporary or permanent basis. Foreign worker regulations are strict to prevent adverse effects on the employment and career opportunities of Canadians. However, if

* By law, CECs cannot accept or post job orders that violate minimum wage laws or human rights legislation.

you have not been able to find qualified Canadians after a thorough search, your request to hire foreign workers will receive serious consideration. Your CEC manager can explain the procedures in detail.

Special Workers

Many employers require special types of workers such as agricultural workers, or summer help. You may also wish to hire recent graduates into career-entry positions with your organization. To help locate the workers you require more efficiently, several specialized services have been established.

- Canada Farm Labour Pools match farm workers and employers in rural areas. CFLPs are operated by independent contractors who are able to respond to the needs of the agricultural community for casual, seasonal or permanent labour.
- Canada Employment Centres On-Campus can ease the recruitment process for employers by assisting in lining up interviews with properly screened students. Staff at the campus-based CECs match employers with students looking for summer and career-related entry-level positions.
- Canada Employment Centres for Students operate during the summer months. CECs for Students are staffed by students, and are an ideal source of employees for short-term and summer-long assignments.
- In some communities, special Canada Employment Centres have been established to meet the need for temporary or casual workers. These centres provide an exceptionally rapid dispatch of employees to your job site.

Services for Small Business

Under the Small Business Initiative, CECs meet the needs of employers with fewer than 100 workers. You can call on a Small Business Coordinator at your CEC to answer all your questions about our programs or services. The coordinator will work closely with individual employers, as well as with associations or groups of local businesses.

Some CECs are now offering half-day or day-long seminars for employers. These seminars are designed to provide "nuts and bolts" information on CEC programs and services. Often, guest speakers from other provincial and federal government departments explain their own programs or regulations, making it easier for you to gain an understanding of how the public sector, overall, can work with you.

Getting the Most From Your CEC

Employers who gain the most benefit from their CEC have often developed close working relationships with counsellors and managers. They receive properly-screened workers because they make clear the qualifications and job requirements that are essential for employment.

We're developing a qualification checklist system, JOBSCAN, to help you outline the skills you actually require. Sometimes, especially if you are going to hire a number of people or wish to take advantage of our financial incentive programs, it makes sense to invite a counsellor to view your operation. That way, we'll be able to tell more clearly if the worker seeking employment with your business "fits the bill".

Human Resource Planning

Your Canada Employment Centre and the National Job Bank are available to meet immediate requirements for employees. However, it is profitable to look ahead, to plan your human resources.

Human resource planning is a management strategy followed by businesses of all sizes. The goal is to ensure that the right number of workers, with the right skills, are in the right place at the right time. Effective human resource planning can improve productivity, reduce staff turnover, and increase profitability.

Human resource planning is essential to take advantage of the new programs in the Labour Market Strategy for a very basic reason — you will be able to tailor the programs' benefits to your own business objectives. As well, a good plan to hire and train Canadian workers will, in most cases, be required if you find it necessary to hire foreign workers. Ultimately, though, the advantage of human resource planning shows on the bottom line. This planning is a responsibility of management and should be a part of the strategic planning process of any successful business.

You may wish to inquire at your CEC or regional CEIC office about the Industrial Adjustment Service (IAS). IAS committees (sometimes with the assistance of professional management consultants) have helped laid-off workers find new jobs, paved the way for technological innovations and even rescued businesses from the threat of bankruptcy. IAS brings workers and management together to deal with employment aspects of business growth or change. The CEIC (and sometimes the provincial government) shares committee costs with businesses.

Planning and Employment Equity

Employment Equity is another human resource planning tool. Its goal is to identify and remove discrimination in employment policies and procedures, and to establish equal opportunities for everyone in the work place.

Employers who adopt Employment Equity Plans report that it leads to more effective human resource management. It helps them determine the qualifications needed for each job, to evaluate potential candidates and to select the right person for the job. This selection process helps employers develop the most productive work force possible. Consultants are available in every region of Canada to explain exactly how the process works.

Work Sharing — An Aid To Adjustment

The Work Sharing program can also assist you to cope with economic downturns. Under the program, employees work a reduced work week. During their days on the job, they are paid their regular salary. During the time off work, they receive Unemployment Insurance benefits.

Work Sharing allows a business to keep its labour force intact while it prepares for recovery. For employees, the economic and social costs of unemployment are averted.

Employers may also consider participating in the Skills Renewal Plan — allowing workers who may be laid off to upgrade their skills, with government assistance.

The Advantages of Cooperation

In a crisis situation, businesses may be able to obtain extra assistance from all levels of government. Industrial business assistance programs administered by other federal and provincial government departments may be helpful to you.

The federal Department of Regional Industrial Expansion also administers many programs for employers.

Unemployment Insurance and Employers

An Economic Safety Net

The Unemployment Insurance (U.I.) program is truly a safety net for individual workers, communities, and the overall economy. As an employer, you have a stake in how the U.I. program works. Premiums paid by you and your employees finance about 80 per cent of the costs of the program's overall benefits.

Benefits are paid when someone is off work, including illness, pregnancy and adoption. Workers reaching age 65 are entitled to a three-week lump sum payment. There are also special programs under which benefits are available to people on employment training and Work Sharing, and job creation projects.

UI and Economic Stability

Unemployment Insurance's bottom line, however, is not simply about paying benefits. The program, in practice, supports a level of purchasing power in the local economy. Benefits maintain a worker's hope, self-respect and skills, and a stable labour force. In short, the program insures not only the incomes of workers but also the resources employers devote to getting and keeping trained workers.

Saving UI Costs

Working with the Unemployment Insurance (U.I.) program saves money for all. Many employers, for example, protect their employees through wage-loss plans for illness or maternity. This complements the income protection normally available through U.I. Plans approved by the CEIC now qualify over 31,000 employers for a reduction in premiums.

Supplemental Unemployment Benefits

Helping your workers cope with a temporary loss of their jobs through a Supplemental Unemployment Benefit (SUB) plan is another example of how employers and U.I. complement each other. Some 2,800 employers, with more than a million workers, pay benefits to their staff when they are off work because of illness, pregnancy/adoption or a temporary shortage of work. SUB plans give workers benefits in addition to the regular U.I. payments.

The First Step

If you have a job to offer someone, make it your first step to call your local Canada Employment Centre. Check the government pages of your phone book for the number.

If you need more information about the range of employer services or programs, check with your CEC or regional CEIC office. Ask for the CEC manager or supervisor if the person answering the phone isn't able to help.

More information about specific programs mentioned in this brochure is also available by writing to:

Employment and Immigration Canada
Enquiries and Distribution
Department "E"
12th Floor, Place du Portage, Phase IV
Ottawa-Hull
K1A 0J9

LA PLANIFICATION DE L'EMPLOI

...pour réaliser notre plein potentiel

Au service des employeurs

Canada

Emploi et Immigration Canada
Employment and Immigration Canada

Au service des employeurs

WH-3-542 Novembre 85

Complément d'aide

Les employeurs peuvent compter sur l'aide particulière du commissaire représentant les employeurs dont les bureaux sont situés à l'Administration centrale de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Le personnel de ce bureau se fera un plaisir de répondre aux questions et de prêter une oreille attentive à vos préoccupations.

Le numéro de téléphone à composer est le (819) 994-6115 ou le (819) 994-6202.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1985
N° de cat. MP32-17/29-1985
ISBN 0-662-54129-4

Table des matières

Introduction 6

Planification de l'emploi 7
- Acquisition de compétences 7
- Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre 8
- Programme d'aide à l'innovation 9
- Intégration professionnelle 10
- Développement de l'emploi 11
- Développement des collectivités 12
- Conseils consultatifs locaux 12
- Équité en matière d'emploi 13

Services d'emploi 13
- Recherche d'employés qualifiés 13
- Recherche de travailleurs en forte demande 13
- Embauchage de travailleurs étrangers . 14
- Travailleurs spéciaux 14
- Services à la petite entreprise 15
- Profitez au maximum de votre CEC .. 15
- Planification des ressources humaines . 15
- Travail partagé 16
- Avantages de la collaboration 16
- L'assurance-chômage et les employeurs 17

Les modalités d'application des programmes de la Planification de l'emploi diffèrent selon les provinces et les territoires. Veuillez communiquer avec le Centre d'Emploi du Canada de votre localité pour connaître le détail des programmes qui sont mis en oeuvre dans la province ou le territoire où vous habitez.

Introduction

Travailler ensemble

Nous changeons pour mieux servir le marché du travail canadien. Grâce à de nouveaux programmes, mis en oeuvre dans le cadre de la Planification de l'emploi qui dispose d'un budget de plusieurs milliards de dollars, et à un réseau revitalisé de Centres d'Emploi du Canada, nous pouvons vous offrir de meilleurs services et mieux répondre à vos besoins en tant qu'employeur.

Notre nouvelle démarche tient compte des réalités sociales et économiques de notre époque. Aucun gouvernement ne peut répondre aux attentes de tout le monde. C'est au secteur privé qu'incombe la responsabilité fondamentale de créer des emplois et des possibilités commerciales.

Le rôle du gouvernement est de compléter les efforts des particuliers et des entreprises lorsque les objectifs sociaux et économiques ne peuvent être atteints sans l'aide du gouvernement. Pour assurer une économie en plein essor, les entreprises et le gouvernement doivent travailler de concert.

Pour ce faire, dans certains secteurs, le gouvernement peut — et doit — intervenir. La Planification de l'emploi répond aux besoins des personnes et des groupes durement éprouvés par des problèmes spéciaux en ce qui concerne l'emploi.

Les possibilités limitées ou inexistantes devant lesquelles se trouvent ces Canadiens sont lourdes de conséquences et le gouvernement a pris des mesures pour aider à corriger la situation, par l'entremise des nouveaux programmes.

Toutefois, vous constaterez que les programmes sont conçus pour s'adapter aux réalités du fonctionnement de votre entreprise : les petites entreprises, en particulier, apprécieront les nouveaux types de services rationalisés qu'elles pourront obtenir dans nos Centres d'Emploi du Canada par l'entremise des Services à la petite entreprise.

Jetez un coup d'oeil sur cette brochure, puis, appelez-nous. Nous pourrons vous renseigner de façon plus détaillée sur les façons dont nous pouvons vous aider.

La Planification de l'emploi

Le gouvernement a remplacé les anciens programmes de création d'emplois et de formation par la Planification de l'emploi qui comprend six programmes. Les programmes ont été élaborés pour répondre aux besoins immédiats des employeurs et des travailleurs. Ils répondent à des besoins particuliers tout en aidant ceux qui ont besoin d'aide de façon urgente.

Le Programme Acquisition de compétences vient en aide aux travailleurs avant qu'ils ne perdent leur emploi en raison des changements économiques ou technologiques. Il coordonne les efforts des employeurs et des travailleurs en vue d'offrir aux personnes visées une chance de se recycler avant de perdre leur emploi, ou avant que leurs compétences actuelles ne soient dépassées. Le programme comprend en outre des mesures spéciales qui facilitent la participation des petites entreprises et des travailleurs indépendants.

Le Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre reconnaît que, même en période de chômage élevé, certaines compétences sont en pénurie. Il permet aux employeurs d'embaucher et de former des travailleurs afin qu'ils puissent combler les besoins en compétences de leur entreprise.

Le Programme d'aide à l'innovation encourage, comme son titre l'indique, les idées nouvelles et les innovations. Il encourage le dynamisme, la créativité et les nouvelles solutions aux problèmes des travailleurs et des employeurs. La porte est ouverte aux idées originales.

Le Programme Intégration professionnelle est destiné aux personnes qui s'intègrent pour la première fois à la population active, en particulier les décrocheurs, et aux femmes qui réintègrent le marché du travail après une longue absence. Il aide les travailleurs à obtenir un "premier emploi" et aide les employeurs en éliminant certains risques inhérents au processus de recrutement.

Le Programme Développement de l'emploi est destiné aux chômeurs de longue date qui ont besoin d'une aide spéciale pour réintégrer le marché du travail. Le programme vise à créer des projets qui permettent aux clients d'acquérir des compétences durables et d'obtenir un emploi permanent, au lieu de projets ponctuels de courte durée.

Le Programme Développement des collectivités est destiné à fournir de l'aide aux régions, en particulier aux collectivités monoindustrielles, durement touchées par la récession économique. Il offre une vaste gamme de stimulants et de nombreux avantages, tant aux entreprises qu'aux travailleurs.

Chacun des nouveaux programmes tient compte des besoins spéciaux des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. La priorité sera accordée aux projets qui renferment des mesures d'**équité en matière d'emploi** encourageant la participation des membres des groupes désignés.

Des services d'emploi revitalisés

Nous avons examiné de près les activités de notre réseau de 450 Centres d'Emploi du Canada afin d'améliorer la qualité des services offerts aux travailleurs et aux employeurs. Nous avons pu réduire les formalités administratives; ce qui nous laisse plus de temps pour vous donner un service plus efficace et plus personnalisé.

Les **Services à la petite entreprise** sont un élément important de la revitalisation de nos services. Dans chaque CEC, un coordonnateur des Services à la petite entreprise pourra répondre à toutes vos questions au sujet de nos programmes ou de nos services. Il travaillera de concert avec chaque employeur ainsi qu'avec les associations ou des groupes d'entreprises locales.

Grâce aux améliorations apportées à nos services d'emploi, vous pourrez tirer pleinement avantage de nos programmes nouveaux, ou déjà établis, avec un minimum d'inconvénients et de formalités administratives. De ce fait, vous aurez à assumer les responsabilités en matière d'emploi qui sont davantage de votre compétence telles que l'embauchage et la formation de travailleurs qui n'ont pas réellement besoin d'une aide spéciale du gouvernement. Nous voulons que votre entreprise soit florissante, mais notre objectif est de fournir une aide qui soit profitable à la société et à l'économie dans son ensemble.

Nos services sont conçus pour s'adapter à des situations et à des groupes particuliers de personnes. Lisez attentivement cette brochure et vous verrez si vous pouvez bénéficier de l'un des programmes ou des services décrits. Puis, téléphonez-nous ou écrivez-nous. Nous serons heureux de répondre à vos questions.

Planification de l'emploi:

Acquisition de compétences

Demeurez dans la course

À l'heure actuelle, les changements technologiques et économiques s'opèrent à un tel rythme qu'ils menacent la sécurité d'emploi. Les travailleurs, tout comme les entreprises, doivent être en mesure de s'y adapter rapidement, d'acquérir de nouvelles compétences, par exemple, dans le domaine des applications de conception assistée par ordinateur ou de la robotique et de percer de nouveaux marchés. Pour réaliser cette adaptation, il existe plusieurs options d'aide à la formation : l'option Formation du personnel de la petite entreprise, l'option Congé prolongé aux fins de formation et l'option Fonds de fiducie pour la formation. Selon l'option choisie, la formation s'effectuera sur les lieux ou hors des lieux de travail ou encore, selon les deux modalités, afin de répondre adéquatement aux besoins des travailleurs en matière de formation professionnelle.

L'option Congé prolongé aux fins de formation

Grâce à cette option, vous pouvez offrir à vos employés de prendre un congé de perfectionnement. Dressez un plan de ressources humaines établissant vos besoins éventuels en matière de compétences professionnelles. Vous pourrez alors en discuter avec vos employés, les établissements de formation locaux et le Centre d'Emploi du Canada de votre collectivité. L'option Congé prolongé aux fins de formation constitue un très bon moyen

d'éviter le licenciement des employés en période d'adaptation du marché du travail. EIC accordera une subvention salariale représentant 50 % de la rémunération que l'employé doit recevoir en cours de formation, jusqu'à concurrence du tiers de la rémunération habituelle de l'employé. De plus, l'État finance 50 % des frais de cours admissibles. L'option Congé prolongé aux fins de formation contribue également à motiver les travailleurs en leur présentant de nouveaux défis et en leur permettant de sortir de leur routine quotidienne. Enfin, c'est un moyen peu coûteux et pratique de préparer votre entreprise pour l'avenir.

Une option pour les petites entreprises

Si votre entreprise compte moins de 100 employés, l'option Formation du personnel de la petite entreprise peut vous intéresser. Grâce à elle, les employeurs et les travailleurs autonomes peuvent entreprendre des cours de formation pour garantir que leur entreprise demeure compétitive. Les employeurs sont défrayés de 60 % du salaire des travailleurs au cours de la formation hors des lieux de travail, et de 25 % au cours de la formation sur place, jusqu'à concurrence de $350 par semaine. Les coûts directs des cours de formation peuvent également être remboursés à raison de 100 % pour les 30 premiers dollars chaque jour et de 50 % pour tous les coûts en sus de ce montant.

Des économies pour l'avenir

L'option Fonds de fiducie pour la formation aide les employeurs, les associations d'employés et les syndicats à créer un fonds qui servira, plus tard, à acquitter le coût de la formation et du perfectionnement des cotisants. Le gouvernement encourage la création de ces fonds en y apportant des contributions financières. Le gouvernement versera une contribution représentant 50 % de celles des participants, jusqu'à concurrence de $200,000 au cours de la première année; pendant la deuxième et la troisième année, le gouvernement versera annuellement 33⅓ % de leur contribution jusqu'à concurrence de $100,000.

Chacune des options comporte des critères précis. Cependant, les critères généraux d'admissibilité sont les suivants : les participants doivent être des employés ou des travailleurs autonomes et leur emploi doit être jugé menacé par l'évolution de la technologie et des marchés.

Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre

Formation sur place et hors travail

La CEIC est prête à aider les employeurs à payer les frais de formation des travailleurs dans les domaines où il existe des pénuries de compétences. Les professions sont désignées aux échelles régionale et nationale. Vérifiez auprès de votre CEC quelles sont les professions admissibles.

Les employeurs peuvent établir à l'intention de leurs travailleurs des programmes de formation agençant l'expérience de travail et la formation hors travail dans des collèges communautaires ou cégeps et des établissements de formation professionnelle.

Remboursement des salaires et des frais de formation

En ce qui concerne la composante formation sur place, vous recevrez un remboursement correspondant à 25 % du salaire du travailleur, jusqu'à concurrence de $350 par semaine. Pendant la formation hors travail de votre employé, le taux de remboursement est porté à 60 % du salaire, jusqu'à concurrence également de $350 par semaine. La CEIC remboursera aussi tous les frais directs de formation, jusqu'à concurrence de $30 par jour, et 50 % du reste des frais. Les petites entreprises pourront juger utile de collaborer à l'établissement de programmes de formation convenant à leurs activités.

D'autres formes d'aide financière peuvent être offertes aux employeurs, soit des frais directs de formation au titre de l'aide apportée par des spécialistes en ce qui concerne l'élaboration de plans de formation, l'obtention de ressources humaines et matérielles relatives à la formation, le contrôle de la formation et l'évaluation du rendement des stagiaires. Un montant pouvant s'élever à $10,000 peut être accordé pour fournir des installations et du matériel adaptés aux besoins des personnes handicapées.

Les employeurs admissibles à une aide financière viennent des entreprises du secteur privé et des organismes bénévoles ou sans but lucratif. À remarquer que, pour la première fois, les travailleurs indépendants ayant une activité commerciale ou professionnelle pourront demander une aide financière. Peut être stagiaire toute personne qui a la capacité d'acquérir les compétences nécessaires dans les professions désignées.

La formation peut durer de trois semaines à trois ans, dans le cas de formation à plein temps, et de 80 heures à trois ans, dans le cas de formation à temps partiel.

Programme d'aide à l'innovation

Le gouvernement fédéral a réservé des millions de dollars à un programme national visant à promouvoir les nouvelles idées et les innovations liées au marché du travail. Les employeurs qui souhaitent mettre à l'essai des solutions visant à résoudre les problèmes du chômage et de la formation professionnelle inadéquate et qui pensent pouvoir contribuer à une meilleure utilisation des capacités de la population active du Canada sont invités à élaborer des propositions de projets pilotes et de projets de démonstration.

Idées : Possibilités illimitées

Contrairement à ce qui était le cas pour les programmes traditionnels du gouvernement, la participation au Programme d'aide à l'innovation est déterminée par la créativité plutôt que par la conformité avec des critères d'admissibilité rigoureux. Les idées de projet doivent évidemment être exposées de façon assez détaillée et leurs auteurs doivent faire état de la raison d'être des activités proposées. Les initiatives appuyées par le Programme d'aide à l'innovation doivent présenter des aspects nouveaux et différents visant à provoquer des changements véritables et durables sur le marché du travail. Par exemple, un institut de recherche pourrait mettre au point un ordinateur portable pour aider les personnes atteintes de surdité à améliorer leurs compétences et leur part du marché.

Les modalités de financement sont souples, sans limites préalables. Les projets approuvés sont généralement financés selon la formule du partage des coûts, sauf dans certains cas exceptionnels où le financement sera intégral. Les projets d'une durée supérieure à un an pourront être approuvés, mais leur financement sera sujet à une révision annuelle.

Il n'y a pas de formulaire à remplir, ni d'échéance à respecter pour la présentation d'un projet. S'il y a une idée que vous désirez faire valoir, la première chose à faire est de préparer une brève description du projet (une ou deux pages). Si votre projet est approuvé, vous serez invité à rédiger une description plus détaillée.

Pour obtenir plus de renseignements, demandez au directeur de votre CEC de vous indiquer le nom de l'agent responsable du programme dans votre localité.

Intégration professionnelle

Surmonter les obstacles

Chaque jour, la concurrence sur le marché du travail devient de plus en plus forte. Les employeurs cherchent des travailleurs ayant une formation et des compétences poussées. Les employés, et plus particulièrement les jeunes, n'ont bien souvent pas l'expérience pratique et pertinente du marché du travail. Le Programme Intégration professionnelle vise à combler les besoins des jeunes et des femmes susceptibles de faire face à des problèmes particuliers lorsque vient pour eux le moment de joindre les rangs de la population active. En outre, le programme garantit que les besoins actuels et à venir des employeurs en matière de compétences sont et seront comblés. Ainsi, les entreprises et les personnes susceptibles de devenir membres de la population active peuvent tirer parti du programme.

Alternance travail-études — Une option pratique

Divers établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire mettent actuellement au point des programmes d'alternance travail-études qui permettent aux étudiants d'étudier tout en acquérant, chez un employeur, une expérience de travail.

Les étudiants ont l'occasion de mettre leurs connaissances en pratique sur le marché du travail et de revenir en classe, forts d'une nouvelle expérience. Les employeurs ont, pour leur part, la possibilité de mettre des candidats à l'épreuve en vue de trouver le meilleur employé possible pour un poste permanent.

Si vous désirez participer à un programme d'alternance travail-études, il suffit de vous renseigner auprès de votre CEC ou d'un établissement d'enseignement de votre collectivité. En vertu de l'option Alternance travail-études, la CEIC offre son aide directement aux divers conseils scolaires et établissements d'enseignement, plutôt qu'aux particuliers et aux étudiants.

L'option Intégration

Le chômage est un problème de taille pour les jeunes qui n'ont pas terminé leurs études postsecondaires. L'option Intégration allie la formation de type scolaire et l'expérience de travail. Les employeurs peuvent participer à cette option de façon rentable à titre de coordonnateur ou d'organisme d'accueil.

Le coordonnateur est chargé d'établir des plans de formation qui fixent des objectifs précis et mesurables pour les participants. Ces plans doivent comprendre des mesures visant à examiner et évaluer les compétences d'un participant, à l'initier au marché du travail, à lui fournir une formation de base et générale, ainsi qu'une formation et une expérience intégrées sur les lieux et hors des lieux de travail, à lui faire connaître les techniques de recherche d'emploi et à lui offrir une aide, des avis et des services de counselling tout au long de sa formation.

Ce sont les organismes d'accueil qui offrent la formation sur les lieux de travail. Dans le cadre de cette formation, les participants, n'étant pas considérés comme des employés, ne reçoivent pas de salaire, mais obtiennent de la CEIC des allocations de formation ou des prestations d'assurance-chômage. Bien entendu, les participants ne remplacent pas les travailleurs réguliers, et lorsque les employés de l'organisme d'accueil sont syndiqués, l'employeur doit obtenir l'approbation du syndicat avant de commencer à offrir la formation.

L'option Réintégration

Cette option vise les femmes qui n'ont pas d'emploi rémunéré depuis au moins trois ans parce qu'elles s'occupaient principalement de leur foyer.

La plupart des critères d'admissibilité relatifs à l'option Réintégration sont semblables à ceux de l'option Intégration. Les employeurs peuvent également y participer à titre de coordonnateur ou d'organisme d'accueil. Les coordonnateurs doivent toutefois posséder une grande expérience de l'élaboration et de l'exécution de programmes d'emploi destinés à répondre aux besoins de formation des femmes.

Une option pour les étudiants

Les futurs Programmes d'emploi d'été permettront aux étudiants d'acquérir une formation et une expérience de travail liées à la carrière qu'ils envisagent. Cette expérience pratique sera offerte dans le cadre d'emplois à court terme dans le secteur privé et les municipalités, et auprès d'organismes sans but lucratif.

Avantages pour les employeurs

Les options Intégration et Réintégration offrent toutes deux des avantages aux employeurs.

En agissant comme coordonnateurs, les employeurs peuvent s'assurer que les programmes de formation sont adaptés aux besoins des participants de même qu'à ceux du marché du travail local.

Peuvent être coordonnateurs les entreprises et les organisations de travailleurs, les particuliers, les établissements d'enseignement privés, les organisations sans but lucratif, tous les ordres de gouvernement et les groupes *spéciaux* mis sur pied dans le but d'agir à titre de coordonnateur.

Les coordonnateurs recevront jusqu'à $350 pour chaque emploi dans le cadre du projet qu'ils auront mis sur pied. Ils recevront, en outre, $100 par emploi chaque trimestre de l'année financière, jusqu'à concurrence de $400 aux fins de la mise en oeuvre et de la surveillance de leur projet.

Les coûts de la formation hors des lieux de travail seront remboursés jusqu'à concurrence de $40 par jour en moyenne et d'un montant maximum de $2,600 (pour l'Intégration) et de $3,600 (pour la Réintégration) par emploi. Les coordonnateurs recevront en outre jusqu'à $250 par participant au titre du remboursement des frais engagés pour aider à répondre aux normes professionnelles inhérentes à un projet, notamment en matière de santé et de sécurité.

Les employeurs peuvent participer au programme à titre d'organisme d'accueil en formant des employés éventuels et en évaluant les candidats en vue de leur offrir un emploi permanent.

Sont admissibles à devenir organismes d'accueil les entreprises, les organisations, les particuliers, les ministères, institutions et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les ministères, organismes et institutions des administrations provinciales, territoriales et municipales. Les organismes intéressés doivent être en affaires au Canada depuis au moins un an. Les organismes d'accueil peuvent également agir à titre de coordonnateur.

Les propositions visant à offrir des possibilités d'emploi à long terme se verront accorder la priorité.

Développement de l'emploi

Une nouvelle approche

Auparavant, les programmes de création d'emplois administrés par le gouvernement fédéral ne parvenaient souvent pas à aider les chômeurs de longue date à trouver un emploi permanent. La nouvelle approche allie formation, perfectionnement professionnel et expérience de travail; elle est conçue pour aider particulièrement les petites entreprises qui créent la majorité des emplois au Canada.

Le programme offre deux possibilités aux employeurs : parrainer des projets qui ouvriront des possibilités d'emploi ou de formation additionnelles ou embaucher et former certaines personnes qui, en plus d'être des chômeurs de longue date, doivent affronter encore d'autres obstacles dans leur recherche d'emploi.

Le programme variera d'une région à l'autre, en fonction de la participation du gouvernement provincial ou territorial. Le Centre d'Emploi du Canada de votre localité pourra vous fournir des renseignements sur les critères d'admissibilité et les dispositions propres à votre région.

Formation et expérience de travail

Les employeurs sont invités à élaborer des propositions agençant formation et expérience de travail. Par exemple, un propriétaire de restaurant pourrait offrir aux chômeurs de longue date une formation en préparation des aliments, sur les lieux de travail. La formation pourra être offerte sur place ou dans un établissement d'enseignement, comme un collège communautaire ou un cégep.

Les travailleurs embauchés en vue du projet seront présentés par le CEC. En principe, ils doivent avoir été en chômage pendant 24 des 30 dernières semaines. Le projet ne devra évidemment pas déplacer les travailleurs bénévoles ou rémunérés en poste; il devra servir à créer des emplois vraiment nouveaux.

Remboursement des frais

Le remboursement des frais engagés par les employeurs variera d'une région à l'autre. Compte tenu du genre de projet Développement de l'emploi, les frais suivants pourront également être remboursés, en tout ou en partie, dans le cadre du programme :

- les salaires;
- le salaire d'un directeur de projet;
- les salaires du personnel cadre embauché pour des projets visant à aider les personnes les plus défavorisées sur le plan de l'emploi;
- l'assurance-accidents du travail;
- les frais connexes (les avantages sociaux accordés aux employés et les frais de location d'équipement, de matériel et de fournitures, par exemple);
- les frais de formation (le salaire de l'instructeur, les frais d'achat de cours et les frais de location de matériel de formation, par exemple);
- les frais liés à l'élaboration de cours de formation spécialement adaptés au projet (dans ce cas, il faudra d'abord discuter de la demande de remboursement avec la DGDE);
- les dépenses spéciales au titre de la modification de l'équipement ou d'un édifice pour permettre d'embaucher des personnes handicapées;
- le coût des immobilisations, y compris les honoraires d'experts-conseils pour des projets s'adressant exclusivement aux personnes les plus défavorisées sur le plan de l'emploi.

Les entreprises, les associations de travailleurs, les particuliers, les organismes bénévoles, les conseils scolaires et les municipalités peuvent présenter des propositions. La participation ne se limite pas aux organismes d'envergure. Il est possible d'obtenir des trousses de demande aux Centres d'Emploi du Canada ou au bureau de la Direction générale du développement de l'emploi.

Développement des collectivités

Certaines collectivités sont frappées beaucoup plus durement que d'autres par les conditions économiques. La CEIC, avec la collaboration du ministère fédéral de l'Expansion industrielle régionale, élabore une série de programmes et de services spéciaux à leur intention. Le Programme Développement des collectivités aidera les chefs de file des milieux d'affaires de la collectivité à travailler de concert avec les dirigeants syndicaux et politiques locaux afin de mettre sur pied de nouvelles activités et de conserver les emplois dans les entreprises établies.

Conseils consultatifs locaux

À l'heure actuelle, on est à mettre sur pied des Conseils consultatifs locaux en vue de réunir des représentants des milieux d'affaires, du monde du travail, du gouvernement, de groupes spéciaux et de groupes cibles et des établissements d'enseignement. Ces conseils peuvent étudier les problèmes du marché du travail local et proposer des solutions telles que l'utilisation plus efficace des programmes du gouvernement ou une meilleure coordination de la formation dans les établissements d'enseignement postsecondaire locaux. Le directeur du CEC de votre localité est en mesure de vous donner plus de renseignements.

Équité en matière d'emploi

Le principe de l'équité en matière d'emploi sous-tend tous les programmes de la Planification de l'emploi. Ce principe assure l'égalité d'accès à la formation et à l'emploi aux membres de quatre groupes désignés, c'est-à-dire les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Les nouveaux programmes ont été spécialement conçus de manière à réserver aux membres des groupes cibles une part encore plus considérable que jamais des nouvelles possibilités d'emploi.

Un nouveau régime d'allocations et une aide financière accrue permettent à ces personnes de suivre les cours de formation dont elles ont besoin.

Pour la première fois, les employeurs qui doivent acquérir du matériel spécial ou modifier leur établissement pour embaucher des personnes handicapées pourront recevoir jusqu'à $10,000 au titre des frais qu'ils auront assumés à cette fin.

Des objectifs seront établis pour assurer à chaque groupe cible un accès équitable à tous les programmes. Ces objectifs pourront varier d'une région à l'autre de manière à tenir compte des conditions particulières du marché du travail d'un bout à l'autre du Canada.

Services d'emploi:

Recherche de travailleurs qualifiés

La majorité des employeurs considèrent leur Centre d'Emploi du Canada comme une source de travailleurs éventuels. Toutefois, le CEC ne se contente pas de répondre aux demandes courantes de travailleurs. Il adapte ses services aux besoins des employeurs locaux, surtout des petites entreprises.

Les demandes courantes de présentation de travailleurs sont traitées rapidement, habituellement par téléphone. Les conseillers notent des renseignements sur le genre de travailleur demandé et affichent les détails du poste à l'intention des chercheurs d'emploi. Le nom de l'employeur n'est communiqué aux employés éventuels que lorsque ces derniers ont été sélectionnés par un conseiller comme répondant aux exigences de l'employeur. Le travailleur téléphone ensuite à l'employeur afin d'obtenir une entrevue. Vous pouvez établir les critères de sélection et c'est à vous qu'il appartient évidemment de prendre la décision finale concernant la personne à embaucher.

Recherche de travailleurs en forte demande

La plupart des demandes de travailleurs peuvent être satisfaites rapidement, parfois en quelques heures. Certaines demandes prennent plus de temps à être satisfaites. Les compétences des travailleurs que vous souhaitez embaucher sont peut-être très recherchées; ce qui pourrait vous obliger à envisager d'offrir un salaire plus élevé pour attirer des candidats qualifiés. De même, l'agencement des qualifications que vous demandez peut être inhabituel. Dans de tels cas, les conseillers des CEC peuvent vous fournir des renseignements sur les taux de salaire en vigueur dans votre localité pour diverses professions ou vous proposer des agencements de compétences plus courants qui pourront quand même répondre aux exigences de l'emploi que vous offrez. Les conseillers peuvent

également vous mettre au courant des lois sur le salaire minimum et sur les droits de la personne*.

Pendant les périodes d'expansion économique ou lorsque les compétences recherchées sont spécialisées, il peut arriver qu'il n'existe sur place aucun travailleur répondant à vos exigences. Dans certaines régions métropolitaines, votre offre d'emploi sera transmise par ordinateur à tous les CEC de la région. Si cette mesure n'est pas suffisante, votre offre peut être inscrite dans la Banque nationale d'emplois de la CEIC, système informatisé qui fait connaître votre offre aux chercheurs d'emploi de toutes les régions du pays. Nous travaillons dans le domaine de l'embauchage pour vous aider à trouver le plus rapidement possible les travailleurs dont vous avez besoin.

Embauchage de travailleurs étrangers

Dans des cas exceptionnels, il peut être impossible de trouver au Canada le travailleur dont vous avez besoin. Vous pourrez alors embaucher, à titre temporaire ou permanent, un travailleur étranger. Les règlements relatifs à l'embauchage de tels travailleurs sont stricts, afin d'éviter que cette pratique ne nuise à l'emploi et aux possibilités de carrière des Canadiens. Cependant, si vous n'avez pu, après une recherche minutieuse, trouver un candidat canadien qualifié, votre demande concernant l'embauchage d'un travailleur étranger recevra toute l'attention voulue. Votre directeur de CEC peut vous expliquer en détail la marche à suivre.

Travailleurs spéciaux

Bon nombre d'employeurs ont besoin de catégories particulières de travailleurs tels que des travailleurs agricoles ou d'aides pour l'été. Vous pouvez également souhaiter embaucher de nouveaux diplômés pour occuper des postes de premier échelon dans votre organisation. Afin de vous aider plus efficacement à trouver les travailleurs dont vous avez besoin, plusieurs services spécialisés ont été établis.

- Les Services de main-d'oeuvre agricole du Canada associent les travailleurs agricoles et les employeurs dans les régions rurales. Leur fonctionnement est assuré par des entrepreneurs indépendants qui sont en mesure de répondre aux besoins en matière de main-d'oeuvre occasionnelle, saisonnière ou permanente de la collectivité agricole.
- Les Centres d'Emploi du Canada sur le campus peuvent faciliter le recrutement pour les employeurs, en les aidant à réaliser des séries d'entrevues avec des étudiants préalablement sélectionnés. Le personnel des CEC sur le campus assortissent les employeurs et les étudiants qui cherchent un emploi d'été ou un poste de premier échelon axé sur la carrière.
- Les Centres d'Emploi du Canada pour étudiants offrent leurs services pendant les mois d'été, par l'intermédiaire d'étudiants. Ils constituent une source idéale d'employés en vue de tâches temporaires ou d'affectations pendant tout l'été.
- Dans certaines collectivités, des Centres d'Emploi du Canada spéciaux ont été mis sur pied afin de répondre aux besoins en travailleurs temporaires ou occasionnels. Ils peuvent vous procurer, de façon extrêmement rapide, les employés dont vous avez besoin.

* D'après la loi, les CEC ne peuvent accepter ou afficher des offres d'emploi contrevenant aux lois sur le salaire minimum ou sur les droits de la personne.

Services à la petite entreprise

En vertu des Services à la petite entreprise, les CEC déploient maintenant tous les efforts possibles pour répondre aux besoins des employeurs qui comptent moins de 100 employés. Vous pouvez téléphoner, à votre CEC, au coordonnateur de ces services, qui répondra à toutes vos questions sur nos programmes ou nos services. Il collaborera étroitement avec les employeurs ainsi qu'avec des associations ou des groupes d'entreprises locales.

Certains CEC offrent maintenant des séances d'information d'une demi-journée ou d'une journée à l'intention des employeurs. Ces séances sont conçues afin d'offrir aux employeurs des renseignements fondamentaux sur les programmes et les services des CEC. Des représentants d'autres ministères fédéraux et des gouvernements provinciaux sont souvent invités, à titre de conférencier, à vous expliquer les programmes ou les règlements de leur organisme. Cela vous donne une meilleure compréhension de ce que le secteur public, dans son ensemble, peut accomplir avec vous.

Profitez au maximum de votre CEC

Les employeurs qui exploitent au mieux les ressources de leur CEC ont souvent établi des relations de travail étroites avec les conseillers et les directeurs. Ils reçoivent des travailleurs triés sur le volet, parce qu'ils ont clairement indiqué leurs exigences et les qualités requises pour occuper le poste offert.

À l'heure actuelle, nous établissons un série de listes de contrôle de qualifications requises, JOBSCAN, qui vous aidera à faire ressortir les compétences que vous recherchez véritablement. Parfois, il serait bon que vous invitiez un conseiller à visiter votre entreprise, surtout si vous souhaitez embaucher un certain nombre de travailleurs ou tirer profit de nos programmes d'aide financière. De cette manière, nous serons en mesure de déterminer avec plus de précision si le travailleur qui cherche à obtenir un emploi chez vous est celui que vous recherchez.

Planification des ressources humaines

Le Centre d'Emploi du Canada de votre localité et la Banque nationale d'emplois sont là pour répondre à vos besoins pressants en travailleurs. Cependant, il est bon de songer à l'avenir, de planifier vos ressources humaines.

La planification des ressources humaines est une stratégie de gestion appliquée par des entreprises de toutes tailles. Elle vise à garantir que l'employeur dispose du nombre précis d'employés possédant les compétences requises pour occuper au moment opportun le poste qui leur convient. Si elle est réalisée de façon efficace, la planification permet d'améliorer la productivité, de réduire le roulement du personnel et d'augmenter la rentabilité de l'entreprise.

La planification des ressources humaines est essentielle pour tirer parti des nouveaux programmes de la Planification de l'emploi, pour une raison très simple : elle vous permettra de tirer des programmes les éléments qui rejoignent les objectifs de votre propre entreprise. En outre, si vous jugez nécessaire d'embaucher des travailleurs étrangers, il vous faudra, dans la majorité des cas, dresser un plan valable d'embauchage et de formation de travailleurs canadiens. En définitive, les avantages découlant de la planification des ressources humaines ont une importance dans le résultat net. Cet exercice de planification relève de la direction et devrait faire partie du processus de planification stratégique de toute entreprise rentable.

Vous voudrez peut-être demander à votre CEC ou à votre Bureau régional de la CEIC des renseignements sur le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAAI). Les comités du SAAI (parfois avec le concours d'experts-conseils en gestion) ont aidé des travailleurs licenciés à trouver de nouveaux emplois, préparé la voie aux innovations technologiques et même sauvé des entreprises du spectre de la faillite. Le SAAI met en présence les travailleurs et les patrons, afin qu'ils discutent de la croissance ou de la modification des entreprises en ce qu'elles touchent l'emploi. La CEIC (et parfois le gouvernement provincial en cause) partage avec le monde des affaires les frais liés au fonctionnement des comités.

Planification et équité en matière d'emploi

L'équité en matière d'emploi est un autre instrument de planification des ressources humaines. Elle vise à déterminer les aspects discriminatoires des méthodes et des pratiques d'emploi, à les supprimer et à établir dans les milieux de travail des chances égales pour tous.

Les employeurs qui adoptent un plan d'équité en matière d'emploi nous signalent que cet instrument leur permet une meilleure gestion des ressources humaines. Elle les aide à déterminer les qualités requises pour chaque poste, à évaluer les candidats éventuels et à sélectionner la bonne personne pour occuper le poste. Ce processus de sélection permet aux employeurs de constituer l'effectif le plus productif possible. Des experts-conseils sont disponibles dans chaque région du Canada, afin d'expliquer exactement le fonctionnement du processus.

Travail partagé — une aide à l'adaptation

Le Programme de travail partagé peut lui aussi vous aider à faire face aux ralentissements économiques. En vertu du programme, les employés travaillent chaque semaine un nombre d'heures réduit. Ils reçoivent leur salaire habituel pour leurs jours de travail et touchent des prestations d'assurance-chômage pendant les jours chômés.

Le Programme de travail partagé permet à une entreprise de conserver intégralement ses effectifs, pendant qu'elle prépare sa reprise. Quant aux employés, ils évitent le fardeau économique et social du chômage.

Les employeurs peuvent également envisager de recourir à l'option Congé prolongé aux fins de formation, qui permet aux travailleurs susceptibles d'être licenciés de se perfectionner, avec l'aide de l'État.

Avantages de la collaboration

Lorsque les temps sont difficiles, les entreprises pourraient obtenir une aide supplémentaire auprès de tous les ordres de gouvernement. Les programmes d'aide à l'industrie administrés par d'autres ministères fédéraux et les gouvernements provinciaux peuvent se révéler utiles pour vous.

Le ministère fédéral de l'Expansion industrielle régionale administre de nombreux programmes à l'intention des employeurs.

L'assurance-chômage et les employeurs

Une protection économique

Le Régime d'assurance-chômage constitue un véritable filet de protection pour les travailleurs, les collectivités et tous les secteurs de l'économie. À titre d'employeur, vous avez tout intérêt à suivre le fonctionnement du Régime d'assurance-chômage. Les cotisations que vous et vos employés versez, couvrent environ 80 % des frais liés à l'ensemble des prestations.

Des prestations sont versées aux personnes qui se retrouvent sans emploi, y compris celles qui s'absentent du travail en raison d'une maladie, d'une grossesse ou d'une adoption. Les travailleurs qui atteignent l'âge de 65 ans ont le droit de recevoir une somme payée en une seule fois et correspondant à 3 prestations hebdomadaires. Il existe également des programmes spéciaux en vertu desquels des prestations peuvent être versées aux personnes qui suivent des cours de formation de la main-d'oeuvre ou participent au Programme de travail partagé ou à des projets de création d'emplois.

L'assurance-chômage et la stabilité économique

Le Régime d'assurance-chômage ne sert toutefois pas uniquement à verser des prestations. Dans la pratique, il permet de maintenir le pouvoir d'achat dans l'économie locale. Les prestations aident le travailleur à conserver son espoir, sa dignité et ses compétences, et elles assurent la stabilité de la population active. Bref, le Régime ne protège pas seulement les revenus des travailleurs, mais également les ressources que les employeurs consacrent à la recherche et au maintien en fonction de travailleurs qualifiés.

Épargnez au chapitre de l'assurance-chômage

Les mesures prises pour appuyer le Régime d'assurance-chômage nous font tous épargner de l'argent. Bon nombre d'employeurs, par exemple, protègent leurs employés en établissant des régimes d'assurance-salaire en prévision des congés de maladie ou de maternité. Ces régimes complètent la protection du revenu habituellement offerte par l'Assurance-chômage. En vertu des régimes approuvés par la CEIC, au-delà de 31,000 employeurs ont maintenant droit à une réduction de leur cotisation.

Régime de prestations supplémentaires de chômage

L'aide offerte par le Régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC) à vos travailleurs qui font face à une perte d'emploi temporaire constitue un autre exemple de la manière dont les employeurs et l'Assurance-chômage se complètent. Environ 2,800 employeurs, comptant plus d'un million de travailleurs, versent des prestations à leurs employés lorsque ces derniers sont sans travail en raison d'une maladie, d'une grossesse, d'une adoption ou d'une pénurie de travail temporaire. Les régimes de PSC accordent aux travailleurs des prestations en sus de leurs prestations habituelles de chômage.

Première démarche

Si vous avez un emploi à offrir, commencez d'abord par téléphoner au Centre d'Emploi du Canada de votre collectivité, dont le numéro figure dans votre annuaire téléphonique, aux pages réservées au gouvernement.

Si vous avez besoin de plus de renseignements sur la gamme des services ou des programmes offerts aux employeurs, adressez-vous à votre CEC ou au Bureau régional de la CEIC. Si la personne qui vous répond ne peut vous aider, demandez à parler au directeur ou à un surveillant du CEC.

Vous pouvez également obtenir plus de renseignements sur les programmes décrits dans la présente brochure en écrivant à l'adresse suivante :

Emploi et Immigration Canada
Renseignements et diffusion, section "E"
12e étage, Place du Portage, Phase IV
Ottawa-Hull
K1A 0J9